

ЭКОНОМИКА

УДК 621.31

О. Ю. ТЮПИШЕВА, аспирант

Національний авіаційний університет, м. Київ

О. Г. ЧУРЮМОВА, стажист-дослідник

Харківський національний університет радіоелектроніки, м. Харків

**АНАЛИЗ РИНКОВОГО ПОПИТУ НА СПЕЦИАЛИСТОВ ПАЛИВНО –
ЭНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ**

В статье проведен анализ потребности в специалистах топливно-энергетического комплекса, определены тенденции развития предприятий энергетической и нефтегазовой области, состояние подготовки специалистов в профильных вузах, перспективы трудоустройства выпускников. Предоставлены рекомендации относительно усовершенствования подготовки и повышения квалификации специалистов на базе корпоративных университетов.

В статті проведено аналіз потреби у спеціалістах паливно-енергетичного комплексу, визначено тенденції розвитку підприємств енергетичної та нафтогазової галузі, стан підготовки фахівців у профільних вузах, перспективи працевлаштування випускників. Надано рекомендації щодо удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації фахівців на базі корпоративних університетів.

Вступ

Актуальність проблеми. Однією з важливих проблем сучасного ринку праці в Україні є структурні диспропорції у наявності та потребі людських ресурсів за певним фахом або професійно-кваліфікаційними характеристиками. Кризовий період 1990-2000 років призвів до різкого зменшення чисельності працівників інженерно-технічного профілю внаслідок стагнації та банкрутства великих промислових підприємств, а також цей період характеризувався певними змінами у підготовці спеціалістів технічного та інженерно-технічного фаху [1, 2, 3]. Щоб вижити в ринкових умовах, технічні вузи почали відкривати нові спеціальності та спеціалізації, скорочуючи обсяги прийому на непопулярні в той час технічні напрямки. Отже, наслідком цієї ситуації явився в цьому десятиріччі певний дефіцит фахівців технічного профілю, зокрема висококваліфікованих робітників, досвідчених майстрів і операторів, конструкторів, технологів, тощо. Крім того, у кризовий період якість вищої технічної освіти значно погіршилася, як внаслідок вступу до вузів абітурієнтів зі слабим рівнем підготовки з математики, фізики, хімії, так і з приводу загальної тяжкої фінансової ситуації у вищій школі, відтоку перспективних кадрів за кордон, відсутністю реальних баз практики, низькою привабливістю промислових підприємств для працевлаштування випускників технікумів та вузів технічного профілю. У період економічного зростання, коли виявилася негайна потреба у кваліфікованих кадрах, багато з промислових підприємств замислилися над створенням відповідної стратегії розвитку персоналу, його навчання та відтворення людських ресурсів. Проте, систему моніторингу підготовки кадрів вузами й іншими освітніми закладами та виявлення потреб підприємств у кадрах з певними професійно-кваліфікаційними характеристиками не було створено. Зв'язки між вузами та підприємствами поновлюються і вони не завжди реально функціонуючи на практиці, тому не має гнучких та ефективних механізмів змін у підготовці кадрів вищими навчальними закладами відповідно до потреб підприємств та ринкових вимог. Служби зайнятості також не завжди своєчасно володіють правдивою інформацією щодо кількості незайнятих фахівців у тій чи іншій галузі та кадрових потребах підприємств.

Основна частина

У зв'язку з цим необхідно на прикладі паливно-енергетичного комплексу (ПЕК)

розглянути ситуацію щодо потреби підприємств у працівниках даного профілю й можливості їх працевлаштування, а також провести аналіз щодо стану підготовки таких фахівців спеціалізованими вузами.

Мета дослідження. Метою дослідження у даній статті є аналіз потреби у працівниках ПЕК та вивчення стану підготовки таких фахівців та їх підвищення кваліфікації спеціалізованими вузами.

Основні результати. Планування людських ресурсів промислового комплексу або галузі потрібно здійснювати разом з розробкою відповідної стратегії розвитку цього промислового комплексу або галузі [4, 5]. Для визначення перспектив доцільно провести ретроспективний аналіз основних показників діяльності та за допомогою залучення провідних експертів визначити ймовірні майбутні сценарії для розвитку промислового комплексу або галузі [6].

Об'єктом дослідження в даній роботі виступають підприємства ПЕК, для яких за даними служб зайнятості відома кількість незайнятих працівників, потреба підприємств у відповідних працівниках та показники обсягів працевлаштованих осіб.

Проведемо аналіз основних показників діяльності підприємств ПЕК (табл. 1) [7].

Як видно з показників цієї таблиці, спостерігалися циклічні тенденції щодо виробництва та експорту електроенергії, видобутку нафти та газу, газопостачання.

Таблиця 1

Показники роботи підприємств ПЕК за 2002–2009 р.р.

Рік	Виробництво електроенергії, млн. кВт·год	Експорт електроенергії, млн. кВт	Видобуток нафти та газу		Споживання електроенергії, млн кВт·год	Газопостачання, млрд м ³
			нафта з газ. конденсатом, тис. тонн	газ, млн м ³		
2002	18919,1	2812,9	3737,4	18600,1	169897,9	178,6
2003	17499,6	4274,4	3975,1	19465	174702	187,0
2004	18108,8	4 182,5	4180,1	20111,9	176026,9	194,8
2005	17944,3	8358,1	4358,6	20567,7	176871,1	133,6
2006	18498,3	10436,9	4515,5	20847,8	181 883,8	128,5
2007	19141,0	9200,4	4427,7	20604,3	186 126,3	115,2
2008	19168,8	7868,2	4245,1	21013,8	185 150,7	119,6
2009	17290,7	4000,3	3952,0	21181,8	169 008,8	95,2

Про циклічний характер тенденцій основних показників діяльності підприємств ПЕК свідчать щорічні темпи зростання, які мають різні значення і знаки. Додатні значення щорічних темпів зростання демонструють збільшення значення показника у поточному періоді в порівнянні з минулим, а від'ємні значення темпів зростання свідчать про зменшення (табл. 2).

Крім щорічних змін показників, доцільно розраховувати зміни за певний часовий період у декілька років. Так, на кінець 2009 р. суттєво зменшилися обсяги виробництва електроенергії та газопостачання в порівнянні з 2002 роком, але показники експорту електроенергії, видобутку нафти і газу зросли.

Також, незважаючи на кризові явища останніх років в ПЕК, енергетичній та нафтогазовій галузях, слід враховувати, що це галузі стратегічні, що відповідають за національну енергетичну безпеку і перед ними стоять важливі амбіційні національні програми та завдання, такі як забезпечення істотної ролі країни в транзиті газу та модернізації газотранспортної системи, поступове пристосування до європейських цін на газ, розвиток власних природних сховищ газу, впровадження систем енергозбереження і використання альтернативних джерел енергії.

Таблиця 2

Щорічні темпи зростання показників роботи ПЕК, %

Період	Виробництво електроенергії, млн кВт·год	Експорт електроенергії, млн кВт·год	Видобуток нафти та газу		Споживання електроенергії, млн кВт·год	Газопостачання, млрд м ³
			нафта з газ. конденсатом, тис. тонн	газ, млн м ³		
2002-2003	-7,5	51,96	6,36	4,65	2,83	4,7
2003-2004	3,48	-2,15	5,16	3,32	0,76	4,17
2004-2005	-0,91	99,84	4,27	2,27	0,48	-31,42
2005-2006	3,09	24,87	3,6	1,36	2,83	-3,82
2006-2007	3,47	-11,85	-1,94	-1,17	2,33	-10,35
2007-2008	0,15	-14,48	-4,12	1,99	-0,52	3,82
2008-2009	-9,8	-49,16	-6,9	0,8	-8,72	-20,4

Виходячи з цих положень та необхідності впровадження масштабних національних програм у ПЕК та нафтогазовій промисловості, слід визначити зростання потреби у висококваліфікованих спеціалістах цієї галузі.

Але, доцільно провести вивчення статистичних показників, представлених у табл. 3 [8]. Ці дані відбивають потребу підприємств у працівниках і визначаються на основі звернення підприємств до служб зайнятості.

Таблиця 3

Динаміка потреби підприємств у працівниках за 2002–2009 р.р. (тис. осіб)

Рік	Всього, по всіх видах економ. діяльності	Промисловість	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	Питома вага потреби у працівниках промисловості, %	Питома вага потреби у працівниках з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води у сукупній потребі працівників промисловості, %
2002	123,9	49,6	2,8	40,03	5,65
2003	138,8	53,9	3,7	38,83	6,86
2004	166,5	63,1	4,7	37,9	7,45
2005	186,6	65,8	5,3	35,26	8,05
2006	170,5	55,8	6,1	32,73	10,93
2007	169,7	57,4	6,5	33,82	11,32
2008	91,1	23,5	4,5	25,8	19,15
2009	65,8	14,7	1,8	22,34	12,24

З даних аналізу табл. 3 видно, що у 2009 році внаслідок кризи майже у два рази зменшилася потреба підприємств у працівниках всіх видів економічної діяльності. Що стосується динаміки потреби підприємств у працівниках зі сфери промисловості, то у 2009 р. потреба в них скоротилася майже утричі в порівнянні з 2002 р. Потреба підприємств у працівниках з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води складала у 2002 році 2,8 тис. осіб, а у 2009 році цей показник знизився всього на 35 %. Також, з даних розрахунків видно, що у 2002 році питома вага потреби у працівниках з виробництва електроенергії, газу та води у сукупній потребі працівників промисловості складало 5,65 %, а у 2009 році цей показник збільшився більш, ніж у два рази.

На рис. 1 представлена динаміка потреби працівників з виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води.

З приведенного графіку видно, що останні два роки спостерігалася стійке зменшення потреби працівників з виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води

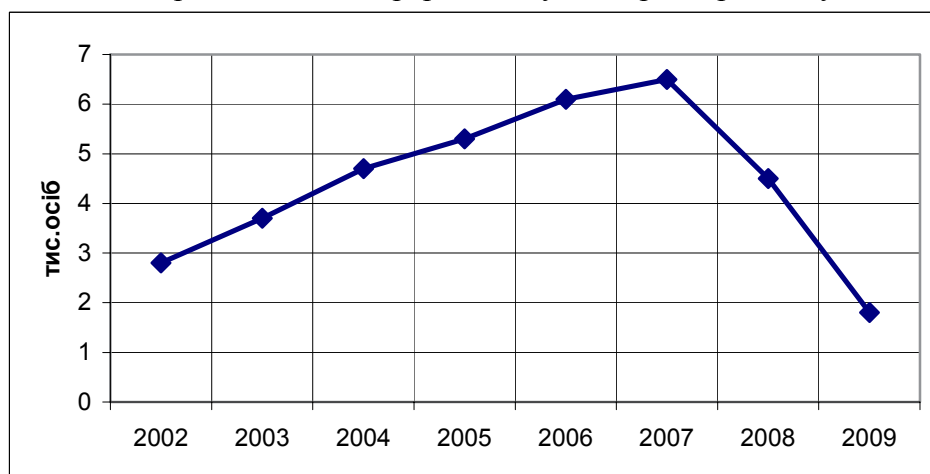


Рис. 1. Динаміка потреби працівників з виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води

У табл. 4 представлена динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю осіб у 2002–2009 р.р. [8].

Таблиця 4

Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю осіб у 2002–2009 р.р., тис. осіб

Рік	Всього, по всіх видах економ. діяльності	Промисловість	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	Питома вага працевлаштованих працівників промисловості, %	Питома вага працевлаштованих працівників з виробництва та розподілу електроенергії, газу та води у сукупній чисельності працевлаштованих працівників промисловості, %
2002	831,8	286,3	27,9	34,42	9,75
2003	877,3	295,9	28,8	33,73	9,73
2004	984,2	309,8	31,3	31,48	10,1
2005	1049,8	312,2	31,7	29,74	10,15
2006	1070,8	302,9	33,5	28,29	11,06
2007	1098,6	322,8	34,2	29,38	10,59
2008	1084	298,8	33,2	27,56	11,11
2009	702,7	182,8	25,5	26,01	13,95

З даних таблиці видно, що у 2009 році внаслідок несприятливої для підприємств кон'юнктури було працевлаштовано значно менше осіб з сфери промисловості, ніж у попередніх роках.

Проте, вивчаючи динаміку показників працевлаштування осіб у сфері виробництва та розподілу електроенергії, газу та постачання, слід визначити, що зменшення цього показника за період 2002–2009 р.р. було незначним (рис. 2).

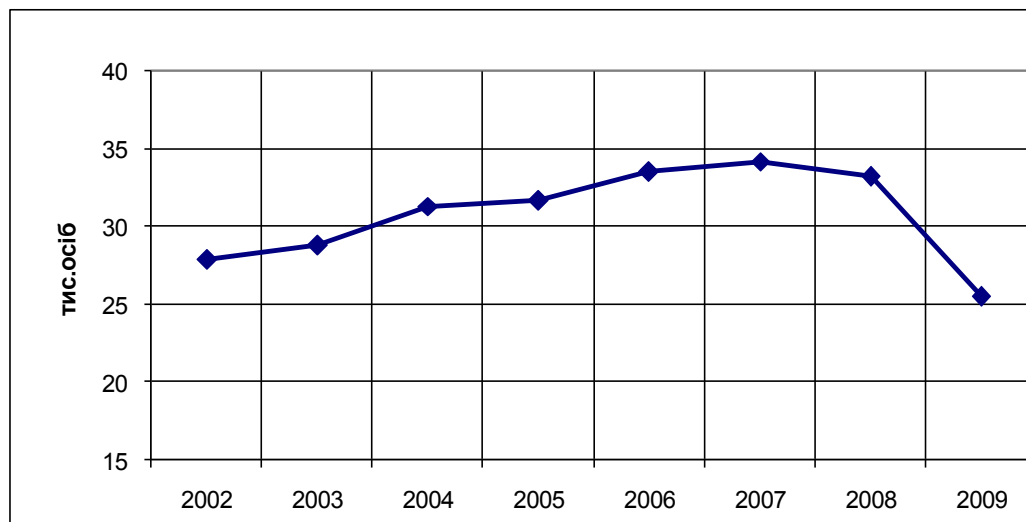


Рис. 2. Динаміка працевлаштованих працівників з виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води

Для проведення аналізу ринкового попиту на спеціалістів у конкретній галузі чи промисловому комплексі слід визначити розмір заробітних плат працівників, умови праці і засоби заохочення працівників до роботи на підприємствах.

В умовах вільного вибору місця праці висококваліфіковані робітники обирають підприємства з більш привабливими для них умовами, такими як розмір заробітної плати, кар'єрне зростання, соціальний пакет, бонуси. Підприємства, які не можуть забезпечити відповідних умов для висококваліфікованих робітників, мають загрози відтоку цінних кадрів і недостатнього кадрового забезпечення у відповідності до технічних та технологічних норм виробничих процесів, специфічних для підприємства.

Як видно з рис. 3 [8], середня заробітна плата у промисловості зростала, особливо в останні п'ять років, значними темпами. Проте розмір середньої заробітної плати у сфері виробництва та розподілу електроенергії, газу та води не суттєво відрізнялася від середньої заробітної плати по промисловості. На рис. 3 чітко видно значну різницю у розмірах середньої заробітної плати у сфері добування паливно-енергетичних корисних копалин та розмірах середньої заробітної плати у сфері виробництва та розподілу електроенергії, газу та води.

Розглянемо структуру попиту на робочу силу у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води (табл. 5) [8].

У 2009 р. ринкова потреба у робітниках різного рівня професійної підготовки і кваліфікації у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води склала 1 тис. осіб, що на 3,7 тис. осіб менше, ніж у 2007 році. Скорочення попиту на цю категорію робітників за період 2007–2009 роки склало 78 %. Потреба у службовцях для сфери виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води складала 15,38 тис. осіб у 2007 році, а у 2009 році відбулося її зменшення до рівня 11,11 тис. осіб, тобто на 28 %. Потреба у некваліфікованих робітниках у 2007 році для сфери виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води складала 0,8 тис. осіб, а у 2009 році – 0,6 тис. осіб, тобто зменшення склало 25 %.

Таблиця 5

Структура попиту на робочу силу у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води, тис. осіб

Рік	Всього, тис. осіб	Робітники		Службовці		Робітники, що не потребують проф. підготовки	
		тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
2007	6,5	4,7	72,31	1,0	15,38	0,8	12,31
2008	4,5	3,2	71,11	0,5	11,11	0,8	17,78
2009	1,8	1,0	55,56	0,2	11,11	0,6	33,33

З розрахунків, приведених у табл. 5 видно, що протягом 2007–2009 років суттєво змінилася структура ринкової потреби на робочу силу у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води. Так, у 2007 році питома частка робітників з різним рівнем професійної підготовки і кваліфікації складала 72,31 %, то у 2009 році цей показник скоротився до 55,56 %. Питома частка ринкового попиту на службовців не суттєво зменшилася з 15,38 % у 2007 році до 11,11 % у 2009 році. Проте, майже у три рази зросла потреба у некваліфікованих робітниках, так питома вага попиту на некваліфіковану робочу силу у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води становила у 2007 році 12,31 %, а у 2009 році – 33,33 %.

З проведеного аналізу видно, що не завжди теоретичні очікування експертів співпадають з реальними подіями у окремих галузях промисловості. Так при скороченні загальної потреби у працівниках у сфері виробництва та перерозподілу електроенергії, газу та води суттєво змінилася структура ринкового попиту на різні категорії персоналу, в період кризи найменш скоротилася потреба у некваліфікованих робітниках, що мають відносно невелику середню заробітну плату і виконують досить важку фізичну працю.

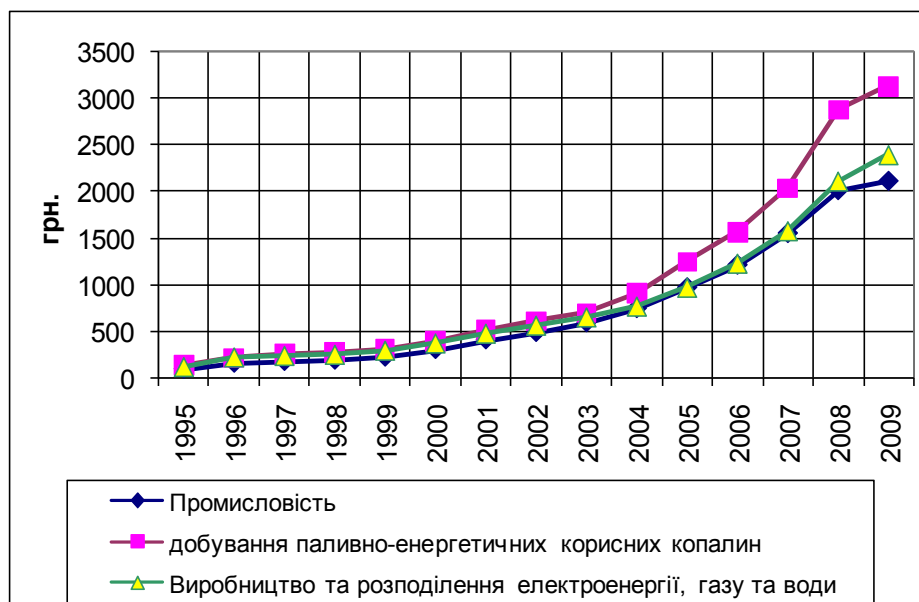


Рис. 3. Динаміка зростання середньомісячної заробітної плати працівників промисловості, добування паливно-енергетичних корисних копалин, виробництва та розподілу електроенергії, газу та води, грн.

Проводячи аналіз ринкового попиту на спеціалістів у сфері ПЕК, слід торкнутися такого питання, як підготовка майбутніх кадрів для енергетичної та нафтогазової галузей.

На жаль, не створена система моніторингу на державному рівні, яка би відстежувала ситуацію на підприємствах енергетичної та нафтогазової галузей та вносила корективи щодо обсягів підготовки випускників профільних вузів для зазначених вище галузей.

Розглянемо ситуацію щодо випуску та направлення випускників нафтогазових спеціальностей одного з провідних профільних вузів – Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ). Цей вуз був спеціально створений для профільної підготовки кадрів енергетичної та нафтогазової галузей. У вузі навчається понад 10 тис. студентів, з них приблизно 70 % - на денній формі. На базі університету був створений у 1994 році навчально-науково-виробничий комплекс, до складу якого увійшло 30 навчальних закладів, з них 22 – заклади I-II рівня акредитації. Університет створив нові факультети, приймає активну участь у міжнародних програмах та проектах, проводить профорієнтаційну роботу, зміцнює зв'язки з профільними підприємствами.

Проте, незважаючи на високий рівень підготовки фахівців, існують й певні проблеми з їх направленням на роботу та подальшим працевлаштуванням.

У таблиці 6 [9] приведено випуск та направлення випускників нафтогазових спеціальностей ІФНТУНГ за період 2003–2009 р.р. З даних таблиці видно, що у 2003 році рівень профільного працевлаштування випускників з базових спеціальностей вузу (геологія нафти і газу, геофізика, обладнання нафтових і газових промислів, буріння, газонафтопроводи та газосховища) складав понад 80 %, проте у 2009 році по деяким напрямках було цілеспрямовано працевлаштовано лише третину випускників.

Таблиця 6

Випуск та направлення випускників нафтогазових спеціальностей ІФНТУНГ

Назва спеціальності	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.	Вип.	Напр.
Геологія нафти і газу	28	23	32	26	35	28	45	31	37	23	45	32	43	15
Геофізика	31	30	20	16	25	23	47	36	44	34	45	29	29	17
Автомобілі та автомобільне господарство	32	7	39	7	28	7	28	5	31	12	23	3	25	4
Обладнання нафтових і газових промислів	46	39	33	23	44	27	54	24	51	35	67	32	38	16
Видобування нафти і газу	77	68	71	53	97	70	119	74	112	68	110	69	116	54
Буріння	47	43	42	30	44	41	71	49	74	56	72	47	59	32
Газонафтопроводи та газонафтоховища	102	78	89	69	106	90	112	72	107	79	127	72	164	60
Разом	363	288	326	224	379	286	476	291	456	307	489	284	474	198

У табл. 7 [9] приведено відомості щодо направлення на підприємства нафтогазового комплексу випускників ІФНТУНГ.

Таблиця 7

Відомості про направлення на підприємства нафтогазового комплексу випускників ІФНТУНГ

Назва підприємства	Направлено, осіб							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Всього
ВАТ „Укрнафта”	57	65	80	84	83	95	42	506
ДК „Укргазвидобування”	52	28	45	54	36	46	52	313
ДК „Укртрансгаз”	27	25	37	33	19	34	27	202
Геологічні підприємства	62	54	52	56	49	51	26	350
Інші нафтогазові підприємства	163	140	141	136	184	134	130	1028
Всього	361	312	355	363	371	360	277	2399

З даних табл. 7 видно, що за період 2003–2009 р.р. 21 % випускників було направлено на ВАТ «Укрнафта», 13 % випускників – у ДК «Укргазвидобування», 8,4 % – у ДК «Укртрансгаз», 14,6 % – на геологічні підприємства, 42,8 % – на інші нафтогазові підприємства.

З динаміки, приведеної у табл. 7 видно, що у 2009 році значно скоротилися показники направлення випускників у ВАТ „Укрнафта”, на геологічні та нафтогазові підприємства.

Тобто, при підготовці студентів профільних спеціальностей вузи повинні знати можливі обсяги замовлень підприємств і привабливість їх з точки зору умов праці для майбутніх випускників. Також, самі підприємства повинні більш активно залучатися до процесів підготовки та забезпечення кадрів, оптимізувати структури своїх підрозділів, надаючи можливість для нових перспективних кадрів.

На базі ІФНТУНГ існує був створений інститут післядипломної освіти, де мають можливість навчатися та підвищувати кваліфікацію працівники підприємств енергетичної та нафтогазової галузей. До складу інституту післядипломної освіти входять навчальні та методичні сектори, лабораторія, тренажерний буровий центр.

У табл. 8 [9] представлено обсяги перепідготовки слухачів в інституті післядипломної освіти.

Таблиця 8

Обсяги перепідготовки слухачів в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ у 2003-2009 рр.

№	Назва спеціальності	Обсяги, осіб						
		2003	2005	2006	2007	2008	2009	Всього 2003-2009
1	Газонафтопроводи і газонафтоосховища	71	113	93	97	80	67	521
2	Видобування нафти і газу	52	29	40	52	57	32	262
3	Буріння	21	16	13	17	34	38	139
4	Облік і аудит	40	27	44	37	32	52	232
5	Менеджмент організацій	11	26	25	39	51	56	208
6	Програмне забезпечення автоматизованих систем	11	10	15	6	6	10	58
7	Обладнання нафтових і газових промислів	6	8	9	12	13	13	61
8	Економіка підприємства	47	53	51	52	43	48	294

Продовження табл. 8

9	Екологія та охорона навколишнього середовища	4	1	9	4	-	9	27
10	Електротехнічні системи електроспоживання	2	3	9	4	8	9	35
11	Геологія нафти і газу	3	2	6	5	13	6	35
12	Системи управління і автоматики	-	-	-	-	3	-	3
13	Метрологія та вимірювальна техніка	1	7	3	5	6	8	30
14	Геофізика	-	-	5	6	6	4	21
15	Геодезія	-	-	-	2	-	9	11
16	Всього	269	295	322	338	352	361	1937

Як видно з даних цієї таблиці, по окремих напрямках (системи управління і автоматики, геофізика та геодезія) не має постійного процесу перепідготовки спеціалістів, по інших (газонафтопроводи і газонафтоосховища, видобування нафти і газу, буріння) обсяги слухачів значно коливаються.

За період 2003–2009 р.р. у інституті післядипломної освіти пройшли перепідготовку спеціалісти з таких профільних напрямків: газопроводи і газонафтоосховища – 521 особа (26,9 % від загальної кількості); видобування нафти і газу – 262 особи (13,52 %); буріння – 139 осіб (7,2 %); обладнання нафтових і газових промислів – 61 особа (3,1 %); електротехнічні системи електроспоживання – 35 осіб (1,8 %); геологія нафти і газу – 35 осіб (1,8 %); геофізика і геодезія – 32 особи (1,6 %).

У таблиці 9 [4] приведено динаміку обсягів підвищення кваліфікації спеціалістів у інституті післядипломної освіти, які були направлені підприємствами нафтогазової галузі. З даних таблиці видно, що за період 2003–2009 роки підвищило кваліфікацію 3119 особи, з них – 2742 особи (87,91 %) з підприємств нафтогазової галузі. Втім, слід надати увагу тому явищу, що в 2009 році обсяги підвищення кваліфікації скоротилися в порівнянні з 2003 роком, а частка профільних слухачів зменшилася до 59,9 %.

Таблиця 9

Обсяги підвищення кваліфікації слухачів інституту післядипломної освіти у 2003-2009 р.р.

	Обсяги, осіб							Всього 2003-2009
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Всього	571	486	505	459	375	391	332	3119
В тому числі для нафтогазової галузі України	558	424	470	413	347	331	199	2742
Питома вага обсягів підвищення кваліфікації для потреб нафтогазової галузі України у загальних обсягах підвищення кваліфікації, %	97,7	87,2	93,1	90,0	92,5	84,7	59,9	87,91

У табл. 10 [9] представлено Обсяги підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів окремих структурних підрозділів НАК «Нафтогаз України» та інших підприємств нафтогазової галузі України в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ у 2003-2009 рр.

Таблиця 10

Обсяги підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів окремих структурних підрозділів НАК «Нафтогаз України» та інших підприємств нафтогазової галузі України в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ у 2003-2009 р.р.

	Обсяги, осіб							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Всього 2003-2009
Всього	558	424	470	413	347	331	199	2742
В тому числі:								
ДК „Укргазвидобування”	165	154	96	56	67	57	60	655
ДК „Укртрансгаз”	222	216	296	283	229	235	104	1585
ВАТ „Укрнафта”	108	13	63	48	21	12	4	269
ДАТ „Чорноморнафтогаз”	40	1	1	-	-	-	-	42
ДК „Газ України”	2	-	-	-	-	-	-	2
„Укргазенергосервіс”	-	11	-	-	-	-	-	11
ДП „Укртехдіагностика”	-	3	-	-	-	-	-	3
НАК „Нафтогаз України” (апарат управління)	21	26	14	5	1	-	6	73
„Укргазспецбудмонтаж”	-	-	-	4	5	-	8	17
ТзОВ „Трубопровідна інтеграційна компанія”	-	-	-	2	3	-	-	5
Магістральні нафтопроводи „Дружба”	-	-	-	13	-	-	-	13
ТзОВ „НВП Софія”	-	-	-	2	-	-	-	2
ВАТ „Укртранснафта”	-	-	-	-	17	16	-	33
Інститут „Шельф”	-	-	-	-	3	-	-	3
ТзОВ „Укрзахіднафтогазсервіс”	-	-	-	-	1	-	-	1
ВАТ „ВНІПТРАНСГАЗ”	-	-	-	-	-	-	15	15
ДП „Прикарпатзахідтранс”	-	-	-	-	-	-	2	2

З даних таблиці 10 видно, що з деяких підприємств нафтогазового комплексу направлення керівних працівників і спеціалістів в інститут післядипломної підготовки ІФНТУНГ було не постійним. Значно скоротилися також обсяги направлення керівних працівників і спеціалістів з таких підприємств, як ДК „Укргазвидобування”; ДК „Укртрансгаз”; ВАТ „Укрнафта». За період 2003–2009 роки в інституті післядипломної підготовки ІФНТУНГ було здійснено підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів окремих структурних підрозділів таких підприємств нафтогазового комплексу: 655 осіб (23,9 %) для ДК „Укргазвидобування”; 1585 осіб (57,8 %) для ДК „Укртрансгаз”; 269 осіб (9,8 %) для ВАТ „Укрнафта» і решта для інших підприємств галузі. Слід також звернути увагу, на значне скорочення у 2009 році в порівнянні з 2003 роком (більш ніж у два рази) обсягів підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів окремих структурних підрозділів НАК „Нафтогаз України» та інших підприємств нафтогазової галузі України в інституті післядипломної освіти ІФНТУНГ. Це свідчить як про наростання тенденцій до корпоративної освіти на самих підприємствах, так і зростанню популярності різних тренінгових центрів, що також забезпечують ці послуги, але на зовсім іншому рівні.

Висновки

Ринок праці в Україні потребує серйозного вивчення з точки зору наявності трудових ресурсів з певними професійно-кваліфікаційними характеристиками, так і визначення потреби у підготовці цих спеціалістів відповідно до вимог та потреб підприємств різних галузей. Повинна бути створена державна система моніторингу, яка би давала можливість вивчати замовлення та потреби підприємств та надавати відповідні рекомендації вузам щодо обсягів підготовки тих чи інших спеціалістів. Необхідно наладжувати тісні зв'язки між вузами та підприємствами, що в подальшому буде сприяти створенню корпоративних університетів як найбільш ефективного сучасного механізму підготовки та розвитку конкурентоспроможних фахівців.

Список літератури

1. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. Аспект зффективности. [Текст] / А. В. Калина – К.: МАУП, 1997. – 162 с.
2. Лубчук И. Персонал дорогой и сердитый [Текст] / И. Лубчук // Эксперт. – № 1–2. – 2007. – С. 17–23.
3. Лысенко Ю. Г. Стратегическое управление персоналом. [Текст]/Ю. Г. Лысенко. – Донецк: Юго-Восток, 2002. – 242 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами.[Текст]/М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. пособие для вузов /А. П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 352 с.
6. Десслер Г. Управление персоналом [Текст] / Г. Десслер; пер. с англ. – М.: БИНОМ, 1997. – 432 с.
7. <http://www.energy-efficient.kiev.ua>
8. www.ukrstat.gov.ua
9. Звіт ректора Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за 2003-2009 рр. [Текст]: ІФНТУНГ, – Івано-Франківськ, 2010. – 70 с.

ANALYSIS OF MARKET DEMAND ON THE SPECIALISTS OF FUEL AND ENERGY COMPLEX

O. V. TJUPISHEVA, Graduate student

O. G. CHURJUMOVA, probationer-researcher

In articles the analysis of requirement for experts of a fuel and energy complex is carried out, tendencies of development of the enterprises of power and oil and gas area, a condition of preparation of experts in profile high schools, prospects of employment of graduates are defined. It is given the recommendation concerning improvement of preparation and improvement of professional skill of experts on the basis of corporate universities.

Поступила в редакцію 21. 01 2011 г.